

INFORMACIÓN BÁSICA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS EXTRACOMUNITARIAS RESIDENTES EN ESPAÑA Y QUE NO DISPONEN DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO O RESIDENCIA.

Es posible que la persona disponga de permiso de residencia no lucrativo (sin autorización para trabajar) o que carezca de autorización de residencia y trabajo.

DISPONE DE PERMISO DE RESIDENCIA NO LUCRATIVO.

Si la persona lleva un año residiendo en España con una residencia no lucrativa, se puede solicitar la MODIFICACIÓN de su permiso de residencia para poder trabajar legalmente en España con los siguientes requisitos:

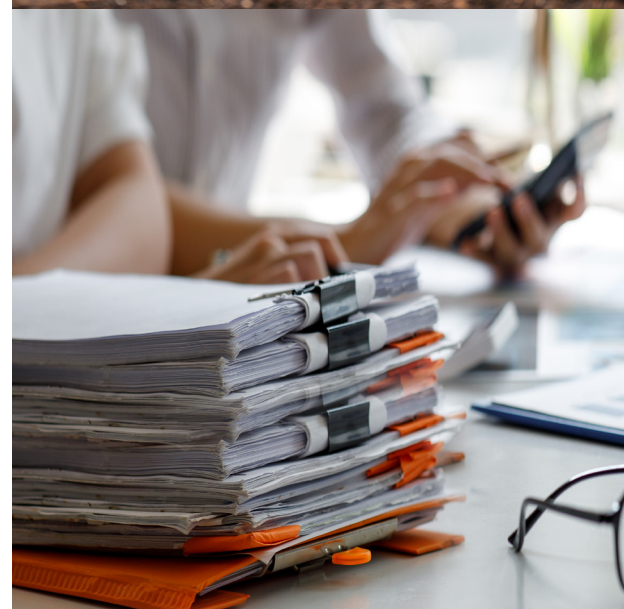
- Un año de residencia en España con residencia no lucrativa.
- Carecer de antecedentes penales en España.
- Contrato firmado por empresa y persona trabajadora que garantice una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar, con jornada de trabajo no inferior a 40 h semanales y de acuerdo con el salario mínimo interprofesional establecido.
- La empresa debe tener los recursos económicos suficientes para abonar el salario ofrecido.
- La empresa no podrá tener deudas con la seguridad social ni con hacienda.

Si la autorización de residencia no lucrativa que posee el ciudadano o ciudadana extranjera va a caducar, es importante que proceda a la renovación antes de tramitar su modificación.

NO DISPONE DE PERMISO DE RESIDENCIA.

Tiene la posibilidad de solicitar un ARRAIGO SOCIAL CON AUTORIZACIÓN DE TRABAJO. El proceso de solicitud y la resolución del permiso varía según se prolongue la resolución del informe de arraigo (puede llegar hasta los 2 meses) y, una vez presentada la solicitud del permiso, lo que tarde en resolverse (hasta los 3 meses).

- Tres años de residencia continuada en España.
- Vínculos familiares con otras personas extranjeras residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social emitido por la Comunidad Autónoma.
- Contrato de trabajo firmado por la persona trabajadora y empresa que garantice al menos el salario mínimo interprofesional. En el sector agrario, se podrán presentar dos o más contratos con distintos empleadores y concatenados cada uno de ellos.
- La empresa debe tener los recursos económicos suficientes para abonar el salario ofrecido.
- La empresa no podrá tener deudas con la seguridad social ni con hacienda.



RESPONSABILIDAD SOCIAL I FOMENTO DE CONTRATACIÓN RESPONSABLE EN EL SECTOR AGRÍCOLA



Esta guía se enmarca en el programa “Fomento de la cultura emprendedora, del autoempleo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas” que financia el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El sector agroalimentario en España tiene un papel determinante desde diferentes puntos de vista: económico, social, de reequilibrio territorial, como generador de empleo y oportunidades.

Hay que poner en valor también el esfuerzo del sector agrario en su conjunto, en el marco de una crisis económica, como generador de oportunidades laborales y de integración social, especialmente con los colectivos más desfavorecidos.

Es necesario que la enorme diversidad de empresas, en su mayoría pequeñas, o agricultores como autónomos, den continuidad en sus prácticas laborales a los valores de la responsabilidad social en la contratación como base de una sociedad cada vez más cohesionada y la promoción de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades.

Siendo referencia la Estrategia Española de Responsabilidad Social en las Empresas, y

compartiendo sus objetivos, esta guía dará concreción y nociones para una aplicación en gestiones cotidianas de prácticas responsables socialmente en la contratación en el sector agrario, con el fin de avanzar en un modelo de gestión que vele por el desarrollo de las personas. Por tanto, es básica su difusión entre las empresas del sector agroalimentario. Es necesario que la sociedad tenga esta visión del sector como modelo generador de prácticas responsables en diferentes ámbitos, también en el laboral, siendo su máxima expresión el respeto a los derechos humanos.

El fomento de la contratación responsable en el sector agrario tiene también su base en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), en concreto con el “Fin de la pobreza, puesto que quiere incidir en la protección social de las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad social” (objetivo 1), y por otro, centrado en el “Trabajo decente y crecimiento económico puesto que se busca mejorar las condiciones laborales (trabajo seguro y sin riesgos) y garantizar los derechos laborales, en particular de las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (objetivo 8).

La nueva reforma de la PAC ha introducido un nuevo concepto, el de condicionalidad social, en el que se recogerán requisitos que deberán cumplir las explotaciones agrarias perceptoras de ayudas en materia de empleo. De acuerdo con la normativa comunitaria, la mencionada condicionalidad entrará en vigor en el año 2025. No obstante, España ha decidido aplicarla en el año 2024. Algunos de los criterios que incorpora son:

- Comprobación anual de posibles sanciones por incumplimiento de la legislación laboral.
- Cruce de datos con autoridades laborales.
- Se aplicarán reducciones a las ayudas de la PAC si existen sanciones.
- Se incluirá información al respecto en los sistemas de asesoramiento.

En el ámbito de la responsabilidad social, es conveniente tener en cuenta en la contratación agraria elementos de las prácticas cotidianas para una gestión responsable socialmente.

Enumeramos a continuación algunos de ellos con el fin de sensibilizar en el fomento de la contratación responsable:

- No existe discriminación de género, estado civil, origen, religión, ideas políticas o aspecto, tanto en el proceso de selección como en el lugar de trabajo.
- La contratación de personas inmigrantes se realiza de acuerdo con el respeto de derechos y libertades y sin malas praxis en el proceso de selección.
- Antes de la contratación, la persona candidata recibe información exhaustiva sobre el contenido del contrato: los derechos y deberes que conlleva, e información sobre el trabajo que va a realizar.
- Los servicios de entidades intermediarias en la contratación son gratuitos para las personas trabajadoras.
- La contratación y los derechos y deberes que implica por ambas partes.
- Las personas trabajadoras deben disponer de los permisos necesarios para disfrutar de un contrato de trabajo.
- Los contratos de trabajo son justos, transparentes y serán entendibles por la persona trabajadora.
- Las altas en la seguridad social cubren todos los días trabajados.
- Los pagos de los salarios se efectúan con regularidad y puntualidad, y directamente a la persona trabajadora.



INFORMACIÓN GENERAL DE CARÁCTER LABORAL

- Disponer de un **número de inscripción** de empresa en el régimen especial agrario.
- Las personas trabajadoras deben tener la documentación adecuada para poder trabajar.
- Dar de **alta en la Seguridad Social** a las personas trabajadoras antes del inicio de la actividad laboral
- Realizar el **contrato de trabajo** por escrito y registrarlo en el SEPE.
- Mensualmente elaborar una **hoja de salarios** y comunicar a la Seguridad Social las **jornadas trabajadas**.
- **Obligatoriedad** de llevar un **registro de la jornada de trabajo**.
- Disponer de un **seguro de accidentes** que dé cobertura a la persona trabajadora establecida en el convenio colectivo agrario.
- Realizar las **retenciones de renta** establecidas legalmente en la hoja de salarios, así como su posterior **ingreso** y la **comunicación** de retribuciones en la agencia tributaria con carácter trimestral.
- Cumplimiento de la legislación en materia de **riesgos laborales**.
- Las **bajas médicas** de las personas trabajadoras se deben comunicar en el plazo de 3 días.
- Gestionar la **baja a la Seguridad Social** de las personas trabajadoras en el plazo de los 3 días siguientes a la finalización de la relación laboral.
- En el caso de ofrecer **alojamiento**, éste debe cumplir los requisitos establecidos en el convenio agropecuario.

REFORMA LABORAL (RD Ley 32/201 de 28 de diciembre)

Entre las novedades más relevantes que afectan a la contratación en el sector agrario hay que destacar el **contrato de modalidad fijo-discontinuo**.

- Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o por trabajos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Se formalizará por escrito y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral. Entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción una vez se produzca la contratación.
- Es necesario disponer de los siguientes datos de la persona trabajadora:
 - DNI/NIE en vigor, y si es necesario, el pasaporte.
 - Número de afiliación a la Seguridad Social
 - Número de cuenta bancaria.
 - Datos de contacto para poder realizar la llamada a la siguiente campaña, dirección, móvil y correo electrónico
- ¿Se puede cotizar por jornadas reales? Sí, el empresario puede escoger en el momento de dar de alta entre cotizar por base mensual o por Jornadas Reales, en caso de que la persona trabaje menos de 22 días al mes.
- ¿Puedo aplicar el salario/hora que incluye la parte proporcional de vacaciones y pagas extras? Sí, habrá que acordarlo con la persona trabajadora y que dicho acuerdo conste en el contrato de trabajo.
- ¿Qué debo hacer cuando termina la campaña? Es necesario comunicar por escrito a la persona trabajadora la finalización de la campaña e informarle de que la llamaremos para la próxima, enviándole la comunicación al teléfono móvil, dirección o mail que nos ha facilitado a la hora de realizar el contrato.
- ¿Qué orden debo seguir para finalizar los contratos de los fijos discontinuos? Los fijos discontinuos cesarán, de conformidad con las necesidades de la empresa, por orden inverso al de la incorporación. Este cese será comunicado de forma escrita a la persona trabajadora.
- ¿Hay que pagar una indemnización cuando termina la campaña? No, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización por fin contrato, puesto que el contrato no finaliza, sino que queda suspendido hasta que sea llamado por el empresario para trabajar en la próxima campaña.
- ¿Tiene derecho la persona trabajadora a la prestación por desempleo? Si, siempre que tenga la carencia necesaria esté inscrita como demandante de empleo.
- Es importante disponer de la información del proceso “LLAMADA” para la siguiente campaña.



GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS

No todos los Convenios Colectivos Provinciales Agrarios recogen la obligatoriedad del empresario o empresaria de proporcionar el alojamiento para las personas trabajadoras, se centran en aspectos relacionados con las condiciones y el pago de estos, por eso es importante que conozcas el convenio que se aplica en tu caso. Si pones a disposición de las personas trabajadoras un alojamiento te aconsejamos que tengas presente los siguientes aspectos:

- La legislación sobre accesibilidad y habitabilidad.
- Disponer de un seguro que cubre eventuales incidentes.
- Disponer de los elementos habitables y sanitarios necesarios: luz, ventilación agua, saneamiento, material de primeros auxilios.
- Cumplir con la normativa sobre protección de incendios.

